éducation

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 2

À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL

RÉSUMÉ DE L'ARTICLE 19 DE LA CHARTE

85-1904/

[redacted]

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 2

À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL
RÉSUME DE L'ARTICLE 19 DE LA CHARTE

LES DROITS ET LE MONDE DU TRAVAIL

DOCUMENT 2

À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL

RÉSUMÉ DE L'ANALYSE DE L'ARTICLE 19 DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS.

AVRIL 1978

MISE À JOUR EN AVRIL 1984

Une étude plus exhaustive est à l'origine de ce texte: elle a été réalisée par Louise Varin, sous la direction de Francine Fournier alors Directrice du Service de la recherche. Muriel Garon en a fait la rédaction finale. Cette étude a été publiée dans les "Cahiers de la Commission des droits de la personne", no 3 sous le titre À travail équivalent, salaire égal, sans discrimination.

Un groupe de travail ad hoc les a assistées dans cette étude. Il était composé de:
Michel Coutu, Direction de la recherche
Michel Devost, Direction des enquêtes
Joseph Lech, Direction des enquêtes
André Loiselle, Direction de l'accueil et des communications.

Nouvelle version mise à jour par Nicole Pothier, agente de formation à la Direction de l'éducation.

DACTYLOGRAPHIE:
Monique Soulard

PRÉSENTATION ET
MISE EN PAGE:
Monique Soulard

Toute reproduction, en tout ou en partie, est permise sous la réserve du consentement préalable des auteurs.

DÉPÔT LÉGAL: troisième trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-11096-X

TABLE DES MATIÈRES

1- Fondements internationaux de ce droit 7

2- La législation canadienne 9

3- La législation québécoise: article 19 10

4- Limites de l'application du principe 12

5- Comment savoir si deux postes sont équivalents 14

. analyse du poste 15
. évaluation du poste .. 16
. comparaison des postes 17

6- Pouvoirs d'enquête de la Commission des droits de la personne 20

LIMINAIRE

Ce document fait partie d'une série publiée par la Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec.

Cette série se compose de textes d'analyse, d'exposés et d'exercices variés favorisant le développement d'attitudes positives et de pratiques conformes à la *Charte québécoise des droits et libertés*.

La Direction de l'éducation a également mis sur pied des programmes de formation et de sensibilisation aux droits de la personne.

Ces documents s'adressent à des secteurs variés de la population. Les principaux domaines concernés sont:

- les droits en milieu scolaire;
- les droits des Autochtones;
- les droits des minorités ethno-raciales;
- les droits judiciaires;

et bien sûr, les droits en milieu de travail.

De façon générale, les documents publiés visent une meilleure connaissance de la *Charte des droits et libertés du Québec* et initient un changement d'attitudes et de perception dans certains secteurs de la société pour rendre la réalité concrète et quotidienne plus conforme à l'esprit et à la lettre de la Charte québécoise.

Le principe du salaire égal pour un travail équivalent est affirmé sans équivoque dans la Charte des droits et libertés de la personne.

La législation québécoise est claire: toute personne ou tout groupe de personnes qui produisent un travail équivalent au même endroit pour un même employeur ont, sans discrimination, un droit formel à une égale rémunération.

Article 19: *"Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.*

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel."

1. Fondements internationaux de ce droit

Le Bureau international du travail a établi le principe du salaire égal pour un travail égal en 1919.

Le droit à une rémunération égale pour un travail égal a été formellement reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (art. 23, para. 3). Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en 1966 (art. 7, al. a)1) affirme pour sa part, le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

La Convention no 100 de l'Organisation internationale du travail - adoptée en 1951 par la Conférence internationale du travail, et ratifiée par le Gouvernement canadien en 1972 - relie spécifiquement le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à la main-d'oeuvre féminine et masculine:

> "l'expression égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe."

Quant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels - ratifié par le Gouvernement canadien avec l'accord des provinces en 1976 - il stipule que:

> "Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables qui assurent notamment:

a) la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:

i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération pour le même travail."

2. La législation canadienne

Au niveau fédéral, la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit

> "... la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes."

Les lois des autres provinces interdisent la disparité de rémunération pour un travail de valeur substantiellement égale ou similaire.

La loi québécoise et la loi canadienne fédérale sont donc les deux seules en territoire canadien à se conformer véritablement à la Convention internationale no 100 et au Pacte international cité.

3. La législation québécoise: interprétation de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne

Les définitions qui suivent constituent l'interprétation officielle de la Commission des droits de la personne des différents termes de l'article 19:

Employeur: personne physique ou morale qui fait exécuter, moyennant rémunération, un travail par une ou des personnes qui lui sont subordonnées et dont il assume la responsabilité vis-à-vis les tiers quand elles agissent sous son autorité.

Discrimination: (article 10 de la Charte) La législation québécoise s'applique explicitement à d'autres motifs de discrimination que le sexe en matière d'égalité de rémunération.

> "Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse,

l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit."

Harcèlement Article 10.1:

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés à l'article 10.

Traitement ou salaire: toute rémunération, incluant les compensations ou avantages à valeur pécuniaire, versée par l'employeur et se rapportant à l'emploi ou aux services d'un employé ou d'un salarié en contre-partie de son travail.

Égal: qui est de même quantité, dimension, nature, qualité ou valeur.

Membres de son personnel: toute personne qui occupe un emploi ou remplit une fonction pour le compte d'un employeur, tels le salarié, le travailleur ou l'employé. Ce terme comprend également le personnel de cadre et de gérance.

Travail équivalent: les travaux effectués par deux personnes sont équivalents lorsque les fonctions et les tâches spécifiques qui s'y rattachent correspondent aux dimensions fondamentales suivantes: les habiletés, les exigences physiques et mentales, les responsabilités et les conditions de travail requises pour l'accomplissement habituel et principal de ces travaux. Le pointage global de ces facteurs détermine l'équivalence entre les postes.

Même endroit: ensemble des installations ou groupe d'installations appartenant à une même personne physique ou morale, possédant tous les éléments nécessaires à son fonctionnement autonome et différencié.

Précisons ici, que cette définition est extensive, c'est-à-dire qu'elle ne se limite pas au sens restreint d'endroit physique unique, mais lui accorde une signification en fonction de l'entreprise ou de l'établissement concerné géré par un même employeur. Ceci est conforme aux critères acceptés en droit du travail et appuyés par la jurisprudence en cette matière.

4. Limites de l'application du principe

Le second alinéa de l'article 19 définit les limites de son application. Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur les termes inscrits dans cet alinéa en autant qu'ils sont communs à tous les

membres de son personnel. Dans ces cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Expérience: nature et niveau des activités de travail, relatives à une fonction soit administrative, professionnelle, soit technique ou de métier, auxquelles a été exposé un employé ou un salarié au cours de ses années de service et qui sont pertinentes au poste évalué.

Ancienneté: temps passé dans l'exercice d'une fonction, profession ou métier.

Durée du service: période calculée, en nombre et fraction d'années, au cours de laquelle un employé ou un salarié a travaillé pour un employeur ou dans une entreprise donnée, et quel que soit le poste ou les f .ctions occupées.

Il importe de faire une mise au point quant à l'interprétation de ces deux termes. Dans les situations où ils sont définis comme synonymes (particulièrement dans les conventions collectives), on les considérera comme tels, sauf si une telle interprétation prêtait à confusion.

Évaluation au mérite: procédé d'appréciation du personnel qui, à partir de critères pré-établis et connus de tous les membres du personnel, c'est-à-dire rendus publics, permet à la direction d'évaluer, de façon systématique, la performance individuelle.

Quantité de production: création de biens ou de services propres à satisfaire les besoins des individus et des groupes (production). Par extension, les biens et services eux-mêmes qui résultent de cette activité. La production, en ce sens, se mesure par la quantité obtenue de chacun de ces biens.

Temps supplémentaire: heures de travail effectuées au-delà du nombre d'heures normales, c'est-à-dire au delà de la norme établie soit par la loi, soit par la convention collective ou par une politique de compagnie, pour une unité de temps donné (jour, semaine, mois) et généralement payées à un tarif plus élevé.

5. Comment savoir si deux postes sont équivalents

Les systèmes techniques d'évaluation de postes et d'emplois peuvent être très complexes. Ils reposent cependant sur l'idée relativement simple que la hiérarchie des salaires doit se fonder sur l'appréciation de la valeur de chacun des postes. Cette estimation, pour être effectuée rationnellement, nécessite un outil d'analyse et d'évaluation des emplois qui permette de les comparer facilement les uns aux autres. Nous tenons à préciser ici qu'un système d'évaluation des emplois vise explicitement à analyser le poste ou les fonctions spécifiques rattachées à ce poste et non pas la personne qui occupe ce poste.

Le système privilégié par la Commission des des droits de la personne est la méthode des points.

Essentiellement, on peut dire que cette méthode consiste grosso modo à assigner à chaque poste de travail un certain nombre de points afin d'en obtenir une évaluation chiffrée qui permettra un classement de tous les postes étudiés, et par la suite, une comparaison de ces postes.

Ce système d'évaluation des emplois comprend essentiellement les trois phases principales suivantes: l'analyse des postes de travail, l'évaluation proprement dite de ces postes et leur comparaison.

Analyse du poste: l'analyse de poste constitue l'étape de base d'un système d'évaluation des emplois. Elle comporte les quatre phases suivantes:

- identification du poste ou titre de la fonction;
- définition du poste ou nature et caractéristiques générales de la fonction régulière ou principale;
- description détaillée des tâches accomplies en regard de la fonction désignée;
- spécification des qualités requises et des conditions habituelles pour l'exercice de la fonction.

Évaluation du poste: procédé analytique qui permet d'abord de déterminer et d'apprécier séparément les différents facteurs qui caractérisent chaque poste de travail: les habiletés, les exigences mentales et physiques, les responsabilités et les conditions de travail.

Habileté: on entend ici ce que le travailleur doit apporter à son travail. Ces habiletés font référence: aux connaissances professionnelles prérequises, à la formation et à l'expérience acquises en cours d'emploi et aux capacités intellectuelles requises pour l'accomplissement du travail.

Effort: on entend ici ce que le travail exige du travailleur ou de l'employé. Pour mesurer l'effort, il faut tenir compte des exigences mentales et visuelles, des tensions nerveuses auxquelles est soumis l'employé, des exigences physiques et de la dextérité manuelle.

Responsabilité: on entend ici les responsabilités que comporte le travail, telles le degré de surveillance, c'est-à-dire la supervision soit subie, soit exercée, la latitude de décision laissée au travailleur ainsi que l'importance des pertes qui peuvent être évitées grâce à sa prévoyance. On considère alors les responsabilités vis-à-vis des matériaux, de l'outillage et de l'équipement, ainsi que celles qui concernent la sécurité d'autrui, le commandement ou la surveillance.

Conditions de travail: on entend ici l'environnement de travail et les risques professionnels. L'environnement concerne le milieu physique du travail sur lequel le travailleur n'a aucun contrôle comme la température, le bruit, la lumière, l'aération, l'humidité, les poussières, etc. Les risques professionnels visent les effets nocifs que peut ressentir le travailleur soit du fait de son activité physique, soit par suite de ses conditions de travail qui pourraient occasionner des accidents de travail et des maladies professionnelles. Il y a lieu de déterminer alors le degré de probabilité, la nature et le degré de gravité de ces risques.

En deuxième lieu, une fois les facteurs définis, il s'agit d'attribuer à chacun d'eux une échelle numérique ayant un double objet. D'une part, procéder à une pondération générale des facteurs, c'est-à-dire délimiter la valeur relative de chacun des facteurs par rapport aux autres facteurs. D'autre part, mesurer l'importance numérique de chacun des facteurs selon une échelle de notation divisée en un certain nombre de degrés, de manière à différencier les postes de travail entre eux.

Comparaison des postes: cette dernière étape consiste d'abord à faire la somme des points propres à chaque poste étudié selon l'ensemble des facteurs considérés, afin de déterminer la valeur relative des postes, puis à les comparer. La comparaison des postes indique s'il existe ou non une équivalence des postes évalués.

Le tableau suivant illustre comment se fait une évaluation de poste et présente un modèle général d'application de la méthode. Nous tenons à souligner que les composantes de cette grille sont générales et permettent ainsi l'évaluation de tous les postes, quelles que soient la catégorie de personnel considérée et l'entreprise concernée.

MODÈLE GÉNÉRAL D'APPLICATION DE LA MÉTHODE

FACTEURS*	SOUS-FACTEURS	DEGRÉS*	POINTAGE*
(pondération en % à fixer)		(à fixer)	(à fixer)
HABILETÉ	1. Formation et/ou connaissances pré-requises à l'exercice de la fonction.		
	2. Formation et expérience acquises durant l'exercice de la fonction		
	3. Capacités intellectuelles		
	Sous-total		---
EFFORT	4. Exigences mentales et visuelles		
	5. Exigences physiques		
	6. Dextérité manuelle		
	Sous-total		---
RESPONSABILITÉ	7. Responsabilité, re: matériaux		
	8. Responsabilité, re: outillage et équipement		
	9. Responsabilité, re: sécurité d'autrui		
	10. Responsabilité, re: commandement		
	Sous-total		---
CONDITIONS DE TRAVAIL	11. Environnement de travail		
	12. Risques professionnels		
	Sous-total		---
	Grand total		

La pondération de facteurs, la détermination des degrés et le pointage varient selon les catégories de personnel considérées.

6. Pouvoirs d'enquête de la Commission des droits de la personne

La Commission des droits de la personne peut faire enquête de sa propre initiative ou bien répondre à une plainte. Une enquête permettra donc d'établir si le principe d'égalité de rémunération, dans le cas d'équivalence en emploi, est appliqué conformément à la Charte. Dans tous les cas où une plainte de discrimination en emploi sera fondée, la Commission des droits de la personne veillera à la réparation de l'injustice: l'employé/e sous-payé/e, donc victime d'une inégalité salariale, sera dédommagé/e pour les pertes subies. Cette personne sera en droit, à l'avenir, de recevoir un salaire égal à celui de l'employé/e mieux rémunéré/e, s'il a été démontré que les tâches accomplies sont équivalentes. Suite à l'enquête, la Commission des droits de la personne est tenue de tenter d'amener les parties à régler leur litige à l'amiable. Il est bien entendu cependant, qu'un règlement à l'amiable doit toujours tenir compte des dispositions de la Charte qui relèvent de l'ordre public.

Dans le cas où la tentative de médiation échouerait, la Commission des droits de la personne pourrait adresser des recommandations aux parties pour rétablir la situation. Advenant que ses recommandations ne soient pas respectées dans le délai imparti, la Commission des droits de la personne pourra s'adresser au tribunal pour obtenir une injonction, le paiement d'indemnités, etc.

Soulignons également qu'une infraction à la Charte engage la responsabilité de son auteur tant sur le plan civil que pénal. Ainsi, une personne lésée peut obtenir du tribunal de droit commun une indemnité pour ses dommages subis, par exemple une perte de salaire. Par surcroît, dans le cas d'une atteinte illicite et intentionnelle au droit à l'égalité, tel que prévu à l'article 19, des dommages exemplaires peuvent être accordés à la victime.

Finalement, sur le plan pénal, rappelons qu'une amende de 500 $ (maximum), par jour et par infraction, peut être imposée à toute personne partie à une infraction, par exemple, les parties signataires d'une convention collective.